

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PEDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Bekerja merupakan salah satu sarana bagi seorang individu untuk mengaktualisasikan dirinya, dan untuk merasa dihargai. Bekerja juga merupakan bentuk hubungan kerja sama dalam suatu organisasi. Di dalam organisasi orang-orang yang melaksanakan fungsi-fungsi yang berbeda tetapi saling berhubungan karena adanya koordinasi.

Organisasi bisa berdiri jika tujuan yang dicapai melalui tindakan yang harus dilakukan dengan persetujuan bersama. Tujuan dimaksud membawa kebaikan bagi anggota maupun masyarakat. Sebagaimana yang di kemukakan oleh Gibson (dalam Syarudddin, 2012) perilaku organisasi terarah pada tujuan artinya organisasi itu mengejar tujuan dan sasaran yang dapat di capai lebih efektif dan lebih efisien dengan tindakan yang dilaksanakan secara bersama - sama, dan juga untuk mencapai tujuan individu agar individu mendapatkan kepuasan pekerjaannya.

Perlakuan yang diberikan pada karyawan atau pekerja hanya akan efektif bila mereka merasa puas pada pekerjaannya. Kepuasan dalam pekerjaan dapat mereka rasakan apabila adanya keselarasan antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan. Dewasa ini kepuasan kerja menjadi masalah yang banyak menjadi perhatian para peneliti, dan terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering kali absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan (Engko, 2008). Dalam konteks ini kepuasan kerja mempunyai arti yang sangat penting baik bagi karyawan maupun organisasi. Terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam kerja organisasi (Strauss and Sayless, 1996).

Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan atau gaji merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketika perusahaan sudah memberikan gaji yang cukup, perusahaan menganggap bahwa karyawannya sudah merasa puas. Sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah yang secara mental menantang, upah dan kesepakatan promosi yang adil, budaya organisasi, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian pribadi dan pekerjaan serta lingkungan pekerjaan (Robbin dan Judge, 2009).

Pekerjaan yang menuntut karyawan untuk menggunakan keterampilannya secara optimal akan lebih menimbulkan kepuasan kerja dari pada pekerjaan yang hanya monoton saja. Gaji dan kesempatan promosi yang dirasakan adil oleh karyawan akan memacu semangatnya untuk berkerja dengan baik dan menimbulkan kepuasan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Dessler (1996) ketidak puasan kerja tergambar pada tingkat absensi karyawan yang tinggi, menurunnya produktivitas kerja karyawan, semangat kerja menurun, terjadi kegelisahan, tuntutan yang sering terjadi, tingginya tingkat *turn over*, dan bahkan kemungkinan adanya usaha sabotase terhadap organisasi.

Sejalan dengan Dessler, Luthans (2006) mengatakan bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan yang seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan sering melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang seharusnya dilakukan, hal tersebut dengan sendirinya akan memperburuk kinerja organisasi, sedangkan karyawan yang memperoleh kepuasan kerja biasanya memiliki catatan kehadiran dan aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi kerja bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja .

Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan karyawan dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja. Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan (Dessler, 1996). Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja karyawan yang bersangkutan yang meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi (Dessler, 1996).

Freinberg (dalam Arishanti dan Ritandiyono, 2005) mengemukakan bahwa individu yang puas akan pekerjaannya akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan mereka (Dessler, 1996).

Luthans (2006) memandang bahwa kepuasan kerja dapat digambarkan dengan beberapa dimensi yakni pertama, karyawan puas jika pekerjaannya menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan karyawan dapat menerima tanggung jawabnya. Kedua, kepuasan dapat meningkat jika karyawan memandang upah atau gaji yang didapatkan sebanding dengan orang lain dalam organisasi, sebab karyawan melihat gaji sebagai *refleksi* dari bagaimana management memandang kontribusi mereka terhadap organisasi. Ketiga, karyawan mendapat kesempatan promosi dalam organisasi. Keempat, karyawan mendapatkan bantuan teknis dan bantuan perilaku dari pemimpin. Kelima, karyawan merasakan kenyamanan dari dukungan rekan kerja. Terakhir, karyawan merasakan suasana tempat kerja yang nyaman. Pada kenyataannya, efektifitas dan produktivitas

organisasi sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Sebaliknya ketidak puasan kerja menurut Nitisemito (1992) akan menimbulkan penurunan semangat dan gairah kerja.

Banyaknya kasus-kasus pemogokan kerja akhir-akhir ini, terlepas dari apapun motif masing-masing individu mengisyaratkan adanya ketidak puasan karyawan terhadap organisasi tersebut. Hal ini tentunya sangat mengganggu efektifitas perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi. Ketidak puasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dari perusahaan. Ketidak puasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Maka para pemimpin sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerja, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak pantas di kerjakannya.

Kepuasan dan tidak kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari banyaknya jumlah karyawan yang keluar dan masuk yang terjadi di perusahaan tersebut. Semakin tinggi jumlah karyawan yang keluar di perusahaan, maka tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja rendah, karena karyawan merasa tidak cocok bekerja di perusahaan (Dessler,1996). Tingginya jumlah karyawan yang keluar yang di perusahaan juga dapat disebabkan oleh kebijakan perusahaan untuk mengurangi jumlah karyawan sehingga dapat terjadi efisiensi dan beberapa karyawan keluar dari perusahaan karena telah pensiun.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam upaya memajukan perusahaan terdapat beberapa kendala yang dihadapi perusahaan terkait dengan sumber daya manusianya. Karyawan kurang berinisiatif dalam melaksanakan tugas, seperti penuh ketekunan jika hanya diawasi oleh pimpinan, sebagian karyawan dalam bekerja masih menggunakan cara-cara kerja lama dan tidak adanya keinginan karyawan melakukan sistem kerja yang baru. Kemudian perusahaan ini juga pernah mengalami aksi demo yang dilakukan oleh karyawannya di akibatkan ketidak puasan karyawan terhadap perusahaan, dan beberapa kali omset menurun akibat aksi mogok kerja.

Masalah sumber daya manusia yang menyangkut kepuasan kerja juga terjadi di PT. Ajb Bumiputera 1912 Pekanbaru. Dalam hal ini PT. Ajb Bumiputera 1912 Pekanbaru membagi karyawan atas pegawai dinas dalam dan pegawai dinas luar (agen). Para pegawai sangat membutuhkan *self efficacy* yang tinggi, karena dengan memiliki *self efficacy* yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut akan berdampak pada target premi yang ditentukan perusahaan dapat tercapai.

Untuk mencapai target premi, ada dua kiat utama yang dijalankan. Pertama, mengedepankan kepentingan dinas di atas kepentingan pribadi. Kedua, mengadakan pertemuan rutin untuk memberikan motivasi, evaluasi dan menambah skill penjualan yang baik terutama untuk menghadapi prospek (calon nasabah/pemegang polis) serta mensosialisasikan nota-nota dinas yang berhubungan dengan produk asuransi ataupun teknis pelaksanaannya (Jiwasraya Magazine Edisi 61 Th.VI/ Januari 2008). Dalam hal ini peran para agen asuransi jiwa sangat vital. Pada umumnya para agen asuransi jiwa belum memiliki

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kualifikasi seperti yang diharapkan, ditandai dengan tingginya agen yang keluar. Dengan adanya masalah tersebut, tujuan pemberdayaan agen guna meningkatkan pendapatan premi dan pertumbuhan industri asuransi jiwa, bisa saja tidak tercapai secara optimal. Hal tersebut berkaitan kepuasan kerja. Artinya, agen yang tidak mencapai kepuasan kerja memiliki kinerja yang kurang bagus dan kurang menikmati pekerjaan sehingga memutuskan berhenti atau malah diberhentikan. Hal tersebut menandakan adanya ketidak puasan agen PT. Ajb Bumiputera 1912 Pekanbaru antara kondisi kerja dengan yang diharapkan.

Kepuasan dan ketidak puasan yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari banyaknya jumlah karyawan yang keluar dan masuk yang terjadi di perusahaan tersebut. Semakin tinggi jumlah karyawan yang keluar di perusahaan, maka tingkat kepusan karyawan dalam bekerja rendah, karena karyawab merasa tidak cocok bekerja di perusahaan (Luthans, 2002).

Tabel dibawah ini adalah perkembangan jumlah karyawan yang keluar dan masuk pada PT. Ajb Bumiputera 1912 Pekanbaru.

Tabel 1.1
Jumlah karyawan keluar dan masuk pada PT. Ajb Bumiputera 1912 Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar	Total karyawan
1	2014	1	2	96
2.	2015	0	4	94
3.	2016	12	5	101
4.	2017	14	7	108

Sumber : HRD PT. Ajb Bumiputera 1912 Pekanbaru

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Dapat dilihat pada tabel 1.1 dari tahun 2014 sampai 2017 karyawan di PT. Ajb Bumiputera 1912 Pekanbaru setiap tahun karyawan yang keluar selalu meningkat tidak seimbang dengan karyawan yang masuk. Karyawan yang masuk diterima karena perusahaan mengalami kekosongan jabatan yang di tinggalkan oleh karyawan yang keluar dan dimana perusahaan masih membutuhkan karyawan sebagai penggerak perusahaan (HRD PT. Ajb Bumiputera 1912,2017).

Selain itu Schunk (dalam Komandiyah & Hawadi, 2008) juga mengatakan bahwa *self efficacy* sangat penting perannya dalam mempengaruhi usaha yang dilakukan, seberapa kuat usahanya dan memprediksi keberhasilan yang akan di capai. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Woolfolk (1993) *self efficacy* merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Kepuasan Kerja adalah hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan merupakan faktor penting yang harus dicapai karena akan mempengaruhi semangat kerja karyawan nantinya akan memiliki tingkat produktivitas organisasi. Faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja sikap karyawan terhadap pekerjaan. Ketika seorang karyawan merasa tidak yakin pada pekerjaan sehingga, akan membangkitkan rasa ketidak puasan di *jobresult* tersebut (Luthans 2006). Perasaan pada pekerjaan disebut dengan *self efficacy*, hal ini ingin karena faktor penting dalam keberhasilan begitu banyak.

Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi dan lebih mampu bertahan dalam melakukan tugas, karena ia memiliki keyakinan bahwa dia bisa ke tingkat selanjutnya dengan baik, sehingga ia akan melakukan sejumlah upaya keras dan terarah untuk akan mencapai kepuasan kerja.

Hasil penelitian tentang pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Chasanah (2008), menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan memberikan dukungan terhadap kepuasan kerjanya. Karena mereka menganggap bahwa pada dasarnya setiap orang pasti memiliki *self efficacy*, tetapi hal tersebut terbentuk karena dukungan perusahaan. Selain itu, penelitian yang dilakukan Ming dan Yen (2012), menunjukkan hasil yang menyebutkan bahwa *self efficacy* memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi memiliki kemampuan dan kinerja yang unggul.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Selain *self efficacy*, budaya organisasi merupakan faktor untuk tercapainya kepuasan kerja. Glaser (dalam Koesmono, 2005) yang mendefinisikan budaya organisasi adalah pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu, serta berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Hampir mirip dengan Glaser, Kreitner dan Kinicki dalam Koesmono (2005) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dan organisasi. Jika masing-masing anggota organisasi merasa memiliki perekat sosial yang mengikat mereka dalam sebuah organisasi, maka kepuasan kerja dari masing-masing anggota organisasi akan tercapai.

Munandar (2001) bahwa anggota organisasi berinteraksi dengan lingkungan internal dan mendapat dukungan dari rekan kerja di tempat ia bekerja. Selain *self efficacy* faktor lain yang dapat tercapainya kepuasan kerja pada karyawan yaitu budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat (Thoha, 2005). Budaya organisasi mampu menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi, tetapi dapat pula menjadi faktor utama kegagalan organisasi. Budaya ini berbeda-beda tiap organisasi, ada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi yang memiliki budaya yang kuat dan ada organisasi yang memiliki budaya yang lemah (Khoirusmadi, 2011).

Menurut Robbins & Judge (2008), Budaya Organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, ketika dicermati secara seksama, adalah sekumpulan karakteristik kunci yang di junjung tinggi oleh organisasi.

Ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan, merupakan hakikat budaya sebuah organisasi. Yaitu inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas (Koesmono, 2005).

Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. (Brahmasari. L.A dan Agus S. 2008). Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders* dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku (Koesmono, 2005). Hasil penelitian tentang hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja yang dilakukan oleh Maulanasari Octaria (2015) Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkat dengan adanya budaya organisasi dan komunikasi *interpersonal* yang baik

Dari yang telah dipaparkan di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian di tentang hubungan *self efficacy*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul “ Hubungan *Self efficacy* Dan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan paparan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, Apakah ada hubungan *self efficacy* dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan?

C. TUJUAN

Berdasarkan permasalahan penelitian diatas, pebelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *self efficacy* dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis sebagai kajian teoritis untuk melihat hubungan *self efficacy*, dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan

2. Manfaat praktis

Manfaat secara praktis mampu memberikan informasi sehubungan dengan hubungan *self efficacy*, dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. KEASLIAN PENELITIAN

Terdapat beberapa penelitian yang membahas tentang self efficacy dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan penelitian tersebut di antaranya ialah :

Penelitian yang di lakukan oleh Ubaidillah (2008), Analisis Pengaruh *Empowerment*, *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan (study kasus pada PT. Mayora tbk cabang malang dan Surabaya). Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa empowerment, *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja tetapi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang di lakukan oleh eka dan gusti (2015), Pengaruh *Self-Efficacy* Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan *Happy Bali Tour & Travel* Denpasar . Hasil analisis menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh pada kepuasan kerja secara simultan. Selain itu, *self-efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan di Happy Bali Tour dan Travel.

Penelitian yang dilakukan oleh Puji, Suliasti dan Ayu (2013) Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Organizational citizenship behavior* (Ocb) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kejaksaan Negeri Jember). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* (X1) berpengaruh signifikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap kepuasan kerja (Z), *Organisational Citizenship Behavior* (OCB)(X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), *Self Efficacy* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), *Organisational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), *Self Efficacy* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z), *Organisational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Hasil tersebut dapat dilihat dalam pengujian koefisien jalur.

Perbedaan penelitian *self efficacy* dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni terletak pada variabel penghubung yang terbilang masih baru dalam dunia penelitian. Serta penelitian ini juga menarik di karnakan populasi dan sampel yang di ambil ialah karyawan dari PT. Ajb Bumiputera 1912 Pekanbaru dimana PT tersebut banyak mengalami penurunan karyawan di setiap tahunnya sehingga karyawan masuk dan keluar tidak seimbang. Penelitian ini mengetahui bagaimana hubungan *self efficacy* dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Ajb Bumiputera 1912 Pekanbaru.